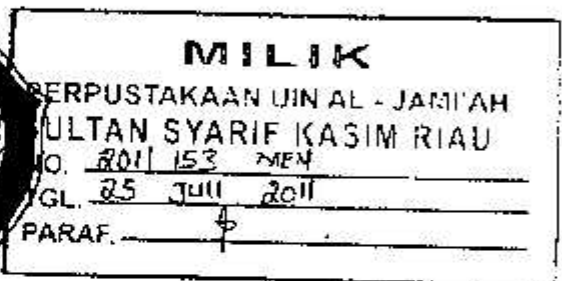
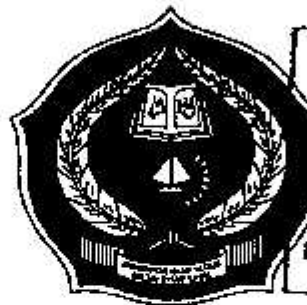


SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN FRONTLINE PADA PT. BANK
RIAU KEPRI CABANG UTAMA
PEKANBARU**



OLEH:

INDAH HARTATI
NIM. 10771000178

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN FRONTLINE PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG UTAMA PEKANBARU

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensif
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru**



OLEH:

INDAH HARTATI
NIM. 10771000178

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI


NAMA : Indah Hartati
NIM : 10771000178
FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial
JURUSAN : Manajemen – SI
JUDUL : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja,
Kompensasi, komunikasi Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Frontline Pada PT. Bank Riau
Kepri Cabang Utama Pekanbaru

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING I


Nopri Ahadi, SE, MM
NIP : 19701108 200801 1 008

PEMBIMBING II


Drs. H. Zamharil Yahya, MM
NIP : 19520615/198103 1 003

MENGETAHUI:

DEKAN



Drs. Azwar Harahap, M.Si
NIP.19560202 198403 1 002

KETUA JURUSAN


Mahendra Romus, M. Ec. Ph. D
NIP.19711119 200501 1 004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Indah Hartati**
NIM : 10771000178
FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial
JURUSAN : Manajemen – S1
JUDUL : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja,
Kompensasi, Komunikasi Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Frontline Pada PT. Bank Riau
Kepri Cabang Utama Pekanbaru
TANGGAL UJIAN : 20 Juni 2011

PANITIA:

KETUA



Drs. H. Kodri H. Nawawi, MA
NIP. 19480414 197803 1001

SEKRETARIS



Nailil Amani S.ag
NIP. 19620509 199303 2002

ANGGOTA:

PENGUJI I



Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

PENGUJI II



Lusiawati, SE, MBA
NIP. 150 424 335

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN FRONTLINE PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG UTAMA PEKANBARU

Oleh:

INDAH HARTATI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan dan untuk mengetahui variable mana yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Cabang utama Pekanbaru. Adapun populasi yang dijadikan sampel berjumlah 39 orang dengan menggunakan metode sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS V.13.

Berdasarkan hasil analisis program SPSS terbukti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Utama Pekanbaru, ini dibuktikan dengan T hitung variabel kompensasi adalah $2,359 > t$ tabel $1,685$ dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Sedangkan secara simultan ketiga variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Utama Pekanbaru, ini dibuktikan dengan t hitung sebesar $5,242 > t$ tabel sebesar $4,091$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$.

Nilai R sebesar $0,557\%$, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena $R > 0,5$. Nilai R Square sebesar $0,310\%$ yang artinya 31% dari lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, sedangkan sisanya ($100\% - 31\% = 69\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Keyword : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **"Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Frontline Pada PT. Bank Rian Kepri Cabang Utama Pekanbaru"**. Shalawat dan salam untuk uswah kita Rasulullah Muhammad SAW, semoga syafa'at-Nya nanti akan kita peroleh. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kelemahannya, untuk itu penulis menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahnda H.Rusman (Alm) dan Ibunda Khairiah, dan kakak, abang dan adek-adek penulis K'Yeni, K'Yuyun, Bg Deni, Bg Kiki, Faisal, Yanti dan Winda, beserta

keluarga besar penulis yang senantiasa mencurahkan perhatian dan kasih sayang serta do'a bagi kebahagiaan dan kesuksesan penulis sehingga penulis dapat mengikuti program S-1, di UIN SUSKA Riau.

2. Bapak Prof. DR. M. Nazir Karim, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak DR. Azwar Harahap M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak DR. Mahendra Romus, M. Ec. Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nopri Ahadi, SE, MM. Sebagai Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Zamharil Yahya, MM. Sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang tidak dapat dinilai dengan materi, dan kepada para karyawan serta segenap tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau atas segala bantuan yang telah diberikan selama administrasi perkuliahan selama penulis aktif kuliah.

8. Kepada Pimpinan dan segenap karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam memperoleh data dan informasi yang penulis butuhkan.
9. Sahabat-sahabatku angkatan 2007, terima kasih atas persahabatannya selama ini dan doa nya hingga selesai skripsi ini, juga kepada teman-teman jurusan manajemen angkatan 2007 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.
10. Untuk sahabat-sahabat ku Dona Angrea SE dan Bg Ahmad Thohori SE, Maharani Fitri SE, Hariro SE, Elsa Oktaviani SE, Maya, Lisa Noprianti SE, Riska Dona Calon S.pd, dan Riska Febrianti Calon SE serta juga buat Daniel orang yang terdekat saat ini. Dan semua pihak yang telah memberikan dorongan semangat bagi penulis.

Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT berupa pahala. Semoga skripsi ini dapat berguna dan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Juni 2011

Indah Hartati

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1 Motivasi.....	8
II.2 Motivasi Kerja.....	9
II.3 Teori Motivasi	11
II.4 Gejala-Gejala Turunnya Motivasi Kerja	15
II.5 Faktor- Faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja	17
II.6 Lingkungan Kerja	18
II.7 Kompensasi.....	22
II.8 Komunikasi.....	30
II.9 Penelitian Terdahulu.....	38
II.10 Hipotesis Penelitian	40
II.11 Variabel Penelitian.....	40
II.12 Kerangka Berpikir	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
III.2 Populasi dan Sampel.....	45
III.3 Jenis dan Sumber Data	46
III.4 Teknik Pengumpulan Data	47
III.5 Analisis Data	47
III.6 Pengujian Kualitas Data	48
III.7 Pengujian Hipotesis.....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1 Sejarah Singkat Bank Riau.....	55
IV.2 Tugas dan Tanggung Jawab	

	IV.2.1 Customer Service	57
	IV.2.2 Teller	57
	IV.2.3 Salpam/Security	57
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	V.1 Deskripsi Responden	59
	V.2 Deskripsi Variabel	60
	V.2.1. Lingkungan Kerja	61
	V.2.2 Kompensasi	62
	V.2.3 Komunikasi	63
	V.2.4 Motivasi Kerja	64
	V.3 Hasil Pengujian Kualitas Data	66
	V.3.1 Uji Reliabilitas	66
	V.3.2 Uji Validitas	67
	V.4 Uji Normalitas Data Penelitian	68
	V.5 Uji Asumsi Klasik	70
	V.5.1 Uji Heteroskedastisitas	70
	V.5.2 Uji Autokorelasi	71
	V.5.3 Uji Multikolonearitas	71
	V.6 Analisa Hasil Penelitian	72
	V.6.1 Hasil Uji Regresi Berganda	73
	V.7 Uji Hipotesis	74
	V.7.1. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)	74
	V.7.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)	77
	V.7.3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) R Square	78
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	VI.1 Kesimpulan	79
	VI.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIOGRAFI		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era otonomi daerah membuka kesempatan yang sangat luas bagi tiap-tiap daerah di Indonesia untuk dapat mengoptimalkan potensi daerahnya sebagai sumber pendapatan daerah. Provinsi Riau sebagai salah satu provinsi yang sering disebut kaya, juga memanfaatkan otonomi daerah untuk membangun daerah Riau untuk dapat bersaing di jajaran global.

Salah satu aspek pendukung keberhasilan pembangunan di Riau adalah adanya PT. Bank Riau, sebagai salah satu BUMD yang berperan besar bagi Riau dalam tumbuh kembangkan perekonomian Riau. Selaku Direktur Utama PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, Erzon menyatakan bahwa sebagai satu-satunya bank daerah, Bank Riau berusaha untuk terus bersaing dalam dunia perbankan dan terus melakukan perubahan demi mewujudkan visi dan misi Bank Riau yaitu, sebagai perusahaan perbankan yang mampu berkembang dan terkemuka di daerah, memiliki manajemen yang profesional dan mendorong pertumbuhan daerah. (Erzon, 2008).

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga

mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong motivasi seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan

dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Untuk mewujudkan visi dan misinya kinerja PT. Bank Riau Cabang harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal. Bank Riau memiliki banyak fungsi karyawan yaitu terbagi kedalam beberapa seksi yang kemudian setiap seksi terdiri dari karyawan pelaksana dan di koordinasi oleh kepala seksi (*Pinsi*). Pada seksi pelayanan, Bank Riau membagi karyawan menjadi customer service, teller, dan satpam yang kemudian disebut juga sebagai frontline pada PT. Bank Riau.

Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan pada karyawan frontline, sebab karyawan frontline, yang merupakan ujung tombak sistem penyampaian jasa dan marketer pada bank, menempati posisi yang sangat sensitif pada bank, segala bentuk tingkah laku dari karyawan frontline akan terus menjadi sorotan bagi para nasabah. Seluruh karyawan frontline harus memiliki kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan baik, karena mereka sebagai garda depan yang selalu disorot oleh setiap nasabah atas pelayanan yang mereka berikan karena frontline pada bank adalah marketer dari bank itu sendiri, maka semua sikap yang ditujukan kepada customer merupakan cermin budaya keramahan dan kemitraan yang diberikan oleh PT. Bank Riau Kepri kepada seluruh nasabahnya. Untuk mewujudkan hal tersebut pihak Manajemen harus selalu memperhatikan motivasi kerja karyawan.

Nasabah pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru mengalami peningkatan tiap tahun. Ini terlihat dari tabel peningkatan nasabah dari tahun 2006-2010 seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Peningkatan Nasabah Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

Tahun	Peningkatan Nasabah
2006	14368
2007	17451
2008	18249
2009	21455
2010	24000

Sumber : PT.Bank Riau Kepri Cab. Utama Pekanbaru

Dari tabel 1.1 dapat dilihat peningkatan nasabah pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru semakin lama semakin meningkat. Ini menunjukkan bahwa PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru dapat diterima ditengah masyarakat. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian terhadap karyawan frontline yang diharapkan akan mendukung keberhasilan PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru memasuki persaingan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian pada karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontline pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Frontline pada PT.Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru ?
2. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama ?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara Simultan apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui secara Parsial apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
3. Untuk menentukan variabel dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontline pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi para pemimpin dan staff manajemen pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontline.
2. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi maupun referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.
3. Bagi peneliti, penelitian ini untuk menambah wawasan praktis untuk memahami motivasi kerja karyawan sebagai penerapan ilmu pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam proses penulisan penelitian ini, penulis menguraikannya dalam enam bab, yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis mengemukakan teori yang melandasi pembahasan skripsi yang meliputi motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi dan hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai gambaran singkat mengenai Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan hasil dari penelitian yang berupa analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontline seperti lingkungan kerja, kompensasi, serta komunikasi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang menjelaskan kesimpulan dan saran-saran dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seseorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya (Sutrisno, 2009).

Motivasi menurut Bernard brendoom dan Gary A. Stainer adalah kondisi mental yang mendorong aktitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Soedarmayanti, 2001:45). Motivasi adalah kekuatan pendorong dalam individu yang menggerakkannya baik secara fisiologis maupun psikologis untuk mencapai satu atau beberapa tujuan dalam pemenuhan kebutuhan atau harapannya. (Lam dan Tang, 2003: 61)

Pengertian lain tentang motivasi diungkapkan oleh James P. Chaplin. Sebagaimana dikutip oleh Abdul Mujib & Yusuf mudzakir, chaplin mendefenisikan motivasi sebagai satu variabel penyclang yang di gunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertetimbul karena itu dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. (Mujib, 2001 : 243)

Dari beberapa definisi motivasi di atas, maka dapat diketahui bahwa motivasi bersifat abstrak, yaitu tidak terlihat secara kasat mata, sehingga hanya dapat diketahui atau diprediksikan melalui tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan seseorang. Motivasi tersebut timbul karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran-sasaran tertentu yang telah ditetapkan.

Pandangan Islam Tentang Motivasi

Jika motivasi dipahami sebagai dorongan dalam diri seseorang dalam menjalani hidup di muka bumi ini maka Islam sangat jelas memberi koridor bagi segala alat umatnya termasuk dalam hal berorganisasi dalam Al-Quran Al-Karim.

Firman Allah SWT:

قُلْ إِن صَّلَاتِي وَنُفْسِي وَمَمَآئِي وَمَالِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۚ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya; dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (Kepada Allah). (Qs. Al-an'am : 162-163)

Ayat ini menggambarkan dengan jelas bahwa segala aktivitas seorang muslim seharusnya didasari atas motivasi pada pencapaian hanya untuk Allah termasuk dalam berorganisasi.

B. Motivasi Kerja

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai suatu

tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. (Robbins, 2007)

Motivasi kerja menurut Winardi (2004), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi kerja juga merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan organisasi. Selanjutnya produktivitas kerja karyawan tersebut dapat dinilai apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya (Soedarmayanti, 2001:65)

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, maka ia dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. Karena itulah, baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Hal tersebut yang menjadikan motivasi sebagai salah satu ilmu yang menarik dijadikan variabel untuk diteliti.

Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor – faktor tersebut yang berasal dari karyawan adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab, dan komunikasi (Sutrisno, 2009 : 126)

C. Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Mc Clelland

David Mc Clelland dalam teorinya *Mc Clelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi *Mc Clelland* juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya *Mc Clelland* mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*Power*), dan kebutuhan afiliasi. (Robbins, 2007)

Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

a. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki *Maslow* terletak antara kebutuhan akan penghargaan

dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Pengertian n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari kondisinya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Pengertian n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakterkuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*n-affil*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Mc Clelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Adapun karakteristik dan sikap motivasi prestasi menurut David Mc Clelland antara lain sebagai berikut: (Robbins, 2007)

- a. Pencapaian adalah lebih penting dari pada materi.
- b. Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar dari pada menerima pujian atau pengakuan.
- c. Umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran sukses (umpan balik yang diandalkan, kuantitatif dan faktual).

2. Teori Motivasi Dua Faktor *Herzberg*

Menurut Teori *Herzberg*, motivasi kerja terdiri atas dua faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah hal-hal yang prestasi seseorang yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya (Siagian, 2006: 290)

1. Faktor Intrinsik Motivasi Kerja

Menurut *Herzbeerg* terdiri atas faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut, antara lain: (Ryan, 2009)

- a. Tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
- b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
- d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja, mencapai kinerja yang tinggi.
- e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

2. Faktor Ekstrinsik Motivasi Kerja

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Lingkungan kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian lingkungan kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- c. Gaji dan upah (*Wages or Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
- d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan dengan yang lain.

- c. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

3. Penerapan Teori Dua Faktor *Herzberg* Dalam Organisasi

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai suatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh sebagai berikut: (Robbins, 2007 : 218)

- a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*Important Subject*) karena peran pimpinannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*Puzzling Subject*), karena motivasi sendiri ukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori yang berbeda satu sama lain.

D. Gejala-Gejala Turunnya Motivasi Kerja

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja juga motivasi penting untuk diketahui setiap perusahaan. Indikasi-indikasinya adalah: (Nitisemito, 2004)

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja. Hal ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya, hal ini sebab adanya suatu indikasi semangat dan kegairahan kerja yang turun.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi, bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang kerja, meningkatnya absensi merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Namun tidak boleh melihat secara perseorangan tetapi harus kita lihat secara rata-rata.

c. Labour turnover yang tinggi.

Bila dalam perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkatkan terutama disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu jalannya kelangsungan perusahaan.

d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat dan kegairahan kerja yaitu bilamana tingkat kerusakan baik pada bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluhan kesah dan hal lainnya perlu diketahui sebab merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan sebetulnya adalah perwujudan dari ketidak puasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

g. Pemogokan

Adalah indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja. Setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan, karena pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

E. Faktor-faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga di pengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Untuk meningkatkan motivasi kerja dan menghindari menurunnya motivasi kerja, maka dibutuhkan: (Nitisemito, 2003 : 351)

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sese kali mendapatkan perhatian
4. Harga diri perlu mendapat perhatian
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
9. Sese kali karyawan perlu diajak berunding
10. Pemberian intensif yang terarah
11. Fasilitas yang menyenangkan, mencakup musik

Dari faktor-faktor yang telah dipaparkan maka dapat dijadikan sebagai suatu gambar yang mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi para karyawan selain dari faktor lngkngan kerja, kompensasi dan komunikasi yang menjadi fokus variabel pada penelitian ini.

F. Lingkungan kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas yang memadai akan menimbulkan rasa aman dan produktif dalam melakukan pekerjaannya. (As'ad, 2001)

Hal yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja perusahaan mencakup penerangan, suhu udara, ruang gerak. (Sumarni, 2005 : 188). Selain itu, mengemukakan beberapa kondisi kerja yang meliputi: (Suwanto, 2002 : 131)

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang lengkap dapat mendukung terciptanya kondisi perusahaan yang memadai.

2. Suasana kerja (non physical working environment)

Suasana kerja yang nyaman dapat menimbulkan rasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Kondisi tempat kerja (physical working environment)

Kondisi kerja yang baik juga akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. (Nitisemito, 2003 : 183).

Hal ini dapat diciptakan lingkungan kerja perusahaan mencakup (Sumarni, 2005: 189).

1. Penerangan

Penerangan dapat besar dari cahaya matahari maupun dari listrik yang perlu diperhatikan agar sinar tidak terlalu silau atau sebaliknya tidak terlalu redup.

2. Suhu udara

Kegairahan kerja bisa menurun apabila suhu udara ditempat bekerja terlalu panas atau terlalu dingin. Kemudian sirkulasi udara sangat diperlukan dalam menjaga.

3. Suara bising

Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara hiruk pikuk kendaraan atau brasal dari sumber lain yang mengganggu kenyamanan kerja para karyawan, yang mengakibatkan menurunnya semangat para karyawan.

4. Ruang gerak

Penempatan alat-alat kantor supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan tidak sempit dan membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Senada dengan hal yang telah dijelaskan sebelumnya, kondisi kerja terdiri dari: (Newstrom, 2005: 167)

1. Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara

yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

2. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Rancangan dan desain dari pekerjaan, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi. Kondisi psikologi dari kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau kondisi kerja.

Adapun faktor-faktor dari kondisi psikologi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Feeling of privacy

Privasi dari pekerja dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pekerja, adapula yang didesain untuk beberapa orang, sehingga penyelia untuk mengawasi interaksi antar karyawan.

b. Sense of status and importance

Perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk dihargai oleh atasan atau manajernya serta adanya kesempatan yang diberikan oleh atasan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan.

3. Kondisi sementara dari Lingkungan kerja

Kondisi sementara meliputi struktur waktu pada hari kerja. Mayoritas dari pekerja bekerja dengan jadwal 5-9 jam dimana pekerja akan diberi waktu 1 jam untuk istirahat dan makan siang.

Adapun faktor-faktor dari kondisi lingkungan kerja antara lain meliputi: (Newstrom, 2005:167):

a. *Shift*

Dalam satu hari sistem kerja shift dapat dibagi menjadi 3 yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam. Dan berdasarkan banyak penelitian bahwa shift malam dianggap banyak menimbulkan masalah seperti stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja dan kinerja yang jelek.

b. *Compressed work weeks*

Adalah mengurangi jumlah hari kerja dalam seminggu, tetapi menambah jumlah jam kerja perhari. Mengurangi hari kerja dalam seminggu mempunyai dampak yang positif dari karyawan yaitu karyawan akan merasa segar kembali pada waktu bekerja masa liburnya lama dan juga dapat mengurangi tingkat absensi dari karyawan.

c. *Flextime*

Adalah suatu jadwal kerja dimana karyawan dapat memutuskan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya selama karyawan dapat memenuhi jumlah jam kerja yang ditetapkan oleh badan usaha. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dipandang mempunyai peranan yang penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan memhantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan motivasi kerja bisa lebih meningkat.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa, bila lingkungan kerja tersebut baik, maka pegawai akan dapat bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat motivasi kerja pegawai akan berada pada tingkat yang tinggi pula.

Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ زِلْزَالَهَا ۖ وَأَخْرَجَتِ الْأَرْضُ أَثْقَالَهَا ۖ وَقَالَ الْإِنْسَانُ مَا هَٰذَا ۚ
يَوْمَئِذٍ تُخْبِتُ أَعْيَانَهَا ۚ يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ ۚ يَوْمَئِذٍ يُسْعِدُهُ اللَّهُ ۖ
أَعْمَلْتُمْ ۖ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ

Artinya: upabila bumi digoncangkan dengan guncangan (yang dahsyat), dan bumi telah mengeluarkan beban-beban berat (yang dikandung)nya, dan manusia bertanya: "Mengapa bumi (menjadi begini)?"", pada hari itu bumi menceritakan beritanya, karena Sesungguhnya Tuhanmu telah memerintahkan (yang sedemikian itu) kepadanya. pada hari itu manusia ke luar dari kahurnya dalam Keadaan bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka. Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.

G. Kompensasi

Dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan

beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Kompensasi atau balas jasa adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi juga merupakan penentu status sosial didalam masyarakat.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. (Wibowo, 2008:134)

Seseorang mau bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya membawa kepada

sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.
(Anoraga, 2003:314)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut bekerja.

Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan diukur melalui suatu penilaian yang telah ditentukan secara objektif.

Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi yang bersifat langsung (*Direct Compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*). Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara lain:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang

jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi yang berdasarkan kinerja.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. (Rivai, 2009:746)

Upah sangat berpengaruh langsung terhadap aktivitas yang dilakukan oleh pekerja yang akan menentukan kelancaran pekerjaan yang akan mereka lakukan, maka upah dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi agar bekerja lebih baik lagi sehingga sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Ada dua jenis balas jasa atau imbalan, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

1. Imbalan Intrinsik (*Intrinsic Reward*)

Yaitu imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari

keterlibatan dalam suatu kegiatan tertentu. Contoh imbalan intrinsik yang termasuk dalam kategori ini adalah perasaan orang-orang akan kompetensi pribadi akibat pelaksanaan pekerjaan dengan baik atau perasaan puas atas pencapaian pribadi karena mencapai tujuan dan sasaran.

2. Imbalan Ekstrinsik (*Eksternsic Reward*)

Imbalan ekstrinsik dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan ekstrinsik dikendalikan dan diberikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud dari pada imbalan intrinsik.

Uang merupakan salah satu contoh imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan dalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai macam bentuk dengan berbagai basis seperti gaji, upah, bonus, dan program pembagian keuntungan yang menunjukkan bahwa uang dimanfaatkan sebagai imbalan ekstrinsik dalam organisasi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Flippo adalah sangat berpengaruh langsung terhadap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini yang akan menentukan lancar atau tidaknya pekerjaan yang akan dilakukan. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan menurut Rivai tujuan pemberian upah atau gaji adalah antara lain: (Rivai, 2009:762)

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjadilah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan apa yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, maka manajer akan dengan mudah untuk memotivasi karyawan tersebut.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip-prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/ kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang peburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, juga harus diperhatikan syarat-syarat sebagai berikut: (Nitisemito, 2003:137)

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Kompensasi harus adil.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.

6. Komposisi dari kompensasi diberikan harus diperhatikan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan yaitu: (Simamora, 2004: 423)

1. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja
2. Mengikat karyawan
3. Menahan karyawan yang berpotensi
4. Mengurangi perputaran karyawan
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
6. Memenuhi kebutuhan karyawan

Penetapan besar kecilnya kompensasi yang diberikan juga harus memperhatikan faktor-faktor dibawah ini:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat kerja
4. Produktivitas kerja
5. Undang- undang dan peraturan pemerintah
6. Biaya hidup

milik bersama, komunikasi diartikan sebagai proses *sharing* diantara pihak-pihak yang melakukan aktifitas komunikasi tersebut. (Zubair:2006)

Senda dengan pengertian diatas makna komunikasi juga dapat diartikan sebagai berikut: “proses penyampaian keterangan dan pengertian dari seseorang kepada orang lain”. Sedangkan para ahli ekonomi menyatakan pendapatnya mengenai komunikasi yaitu: (Flippo, 2002:277)

1. Dimensi-dimensi komunikasi

Berdasarkan sifat komunikasi dan jumlah komunikasi menurut Onong Uchjana Effendi, dalam bukunya “Dimensi-Dimensi Komunikasi” hal. 50, komunikasi dapat digolongkan ke dalam tiga kategori:

a. Komunikasi antar pribadi

Komunikasi ini penerapannya antara pribadi/individu dalam usaha menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama.

b. Komunikasi kelompok

Pada prinsipnya dalam melakukan suatu komunikasi yang ditekankan adalah faktor kelompok, sehingga komunikasi menjadi lebih luas. Dalam usaha menyampaikan informasi, komunikasi dalam kelompok tidak seperti komunikasi antar pribadi.

c. Komunikasi massa

Komunikasi massa dilakukan dengan melalui alat, yaitu media massa yang meliputi cetak dan elektronik.

2. Komunikasi dalam organisasi

Komunikasi didalam organisasi dapat diartikan sebagai aktifitas sebuah organisasi atau perusahaan, komunikasi memiliki peranan yang sangat strategis. Artinya komunikasi merupakan motor penggerak segala aktifitas organisasi, bahkan ada yang mengatakan komunikasi sama halnya dengan oksigen yang merupakan kebutuhan pokok bagi kelangsungan hidup manusia.

Komunikasi dalam organisasi umumnya dikemas dalam bentuk lambang verbal kemudian disampaikan melalui bahasa lisan atau tulisan. Selain itu, perlu pula disadari bahwa ciri-ciri utama komunikasi organisasi yaitu adanya faktor-faktor struktural dalam organisasi yang mengharuskan para anggotanya bertindak sesuai dengan peranan yang diharapkan kepadanya. Ketika seseorang terlibat dalam kegiatan berkomunikasi, maka kita akan menemukan bahwa terdapat dua bentuk umum tindakan yang terjadi (Pace dan Faules, 2001:26):

- a. Penciptaan pesan, atau lebih tepatnya, penciptaan pertunjukan
- b. Penafsiran pesan, atau penafsiran pertunjukkan.

Kemudian dapat dijelaskan bahwa dalam kelompok/organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerja sama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan

sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan. (Diah : 2008)

Hubungan yang dilakukan oleh unsur pimpinan antara lain kelangsungan hidup berorganisasi untuk mencapai perkembangan kearah yang lebih baik dengan menciptakan hubungan kerja sama dengan bawahannya. Hubungan yang dilakukan oleh bawahan sudah tentu mengandung maksud untuk mendapatkan simpati dari pimpinan yang merupakan motivasi untuk meningkatkan prestasi ke arah yang lebih baik. Hal ini tergantung dari kebutuhan dan cara masing-masing individu, karena satu sama lain erat hubungannya dengan keahlian dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, orang kemasyarakatan, maupun organisasi perusahaan, maka sasaran yang dituju pun akan beraneka ragam, tapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut.

3. Bentuk-bentuk komunikasi dalam organisasi

Dapat dijelaskan dalam kehidupan organisasi terdapat berbagai unsur yang mempunyai maksud dan tujuan agar organisasi yang dikelola tetap dipertahankan dan diarahkan demi untuk perkembangan yang lebih dinamis.

Pada dasarnya komunikasi didalam organisasi, terbagi kepada tiga bentuk:

a. Komunikasi vertikal

Bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

Fungsi komunikasi ke bawah digunakan pimpinan untuk:

1. Melaksanakan kebijaksanaan, prosedur kerja, peraturan, instruksi, mengenai pelaksanaan kerja bawahan.
2. Menyampaikan pengarahannya, evaluasi, teguran.
3. Memberikan informasi mengenai tujuan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, insentif.

Seorang pimpinan harus lebih memperhatikan komunikasi dengan bawahannya, dan memahami cara-cara mengambil kebijaksanaan terhadap bawahannya.

Keberhasilan organisasi dilandasi oleh perencanaan yang tepat, dan seorang pimpinan organisasi dan memiliki jiwa kepemimpinan. Kedua hal tersebut merupakan modal utama untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

1. Fungsi komunikasi vertikal digunakan untuk:

- a. Memberikan pengertian mengenai laporan prestasi kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan.
- b. Memperoleh informasi dan bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah.

Bawahan tentulah berharap agar ide, saran, pendapat, tanggapan maupun kritikan dapat diterima dengan lapang dada, dan hati terbuka oleh pimpinan.

2. Komunikasi horizontal

Bentuk komunikasi secara mendatar, diantara sesama karyawan. Komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Fungsi komunikasi horizontal/kesamping digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang sama. Komunikasi ini berlangsung dengan cara tatap muka, melalui media elektronik seperti telepon, atau melalui pesan tertulis.

3. Komunikasi diagonal

Bentuk komunikasi ini sering disebut juga komunikasi silang. Berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Dalam arti pihak yang satu tidak berada pada jalur strukrur yang lain. Fungsi komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level berbeda tapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

Komunikasi sangat penting bagi manusia dalam menjalankan kehidupannya bersama manusia lainnya, komunikasi itu sendiri akan dilakukan apabila manusia memiliki tujuannya tersendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

4. Tujuan komunikasi

Penulis mengambil teori mengenai tujuan dari komunikasi dengan mengutip teori yang dipaparkan oleh Uday Pareek, yang menyatakan tujuan komunikasi adalah: (Soemirat, 2004)

1. Memberikan informasi

Yakni pengiriman informasi dari sumber kepada orang lain atau sekelompok orang dapat berupa kebijakan organisasi, peraturan, perkembangan organisasi dan sebagainya.

2. Umpan balik (Feed Back)

Berguna untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan memperoleh langkah-langkah perbaikan yang diperlukan sekaligus memberikan motivasi kepada pihak organisasi untuk mengembangkan rencana-rencana yang menantang dan realistik.

3. Pengendalian

Mengontrol setiap pelaksanaan program agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan untuk memenuhi sasaran yang tepat dalam pelaksanaan serta menghindari adanya kesenjangan informasi.

4. Pengaruh

Komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi orang lain. Seorang manajer berkomunikasi dengan karyawannya untuk menciptakan suasana yang baik, sikap yang benar, dan hubungan yang menyenangkan.

5. Pemecahan masalah

Komunikasi antara pihak pimpinan dan karyawan bertujuan untuk menemukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi.

6. Pengambilan keputusan

Memerlukan berbagai macam komunikasi, misalnya pertukaran informasi, pendapat, dan pemikiran alternatif pemecahan masalah.

7. Mempermudah perubahan

Komunikasi antar karyawan dapat membantu kesulitan perubahan terhadap tindakan perbaikan dalam organisasi.

8. Pembentukan kelompok

Komunikasi merupakan sarana pelicin agar kelompok dapat berfungsi dengan baik. Jika komunikasi terputus, maka kesatuan akan hancur. Dalam perselisihan yang berat, hubungan baik hanya dapat dikembalikan melalui proses komunikasi yang berkelanjutan. Dalam hal ini, komunikasi yang merupakan ungkapan perasaan, perhatian dan dukungan sangat penting.

9. Menjaga pintu

Sebagai penyaring informasi yang baik yang datang dari dalam organisasi maupu dari luar organisai, sehingga informasi yang berkembang senantiasa relevan dengan kepentingan dan kebutuhan informasi.

Sejalan dengan tujuan komunikasi, maka dalam organisasi komunikasi berperan terhadap munculnya partisipasi anggota, karena partisipasi timbul melalui adanya komunikasi. Dan pada gilirannya akan tumbuh kerjasama guna mencapai tujuan organisasi karena kerjasama tidak mungkin timbul dengan sendirinya. Kerjasama akan timbul bila seseorang menyadari bahwa mereka memiliki kepentingan-kepentingan yang sama dan saat pengendalian diri terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan tersebut juga melalui kerjasama, kesadaran akan adanya organisasi merupakan fakta yang penting dalam kerjasama. (Soemirat, 2004)

I. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Oleh Kiki Effriando, politeknik Negeri Sriwijaya, Jurusan Administrasi Negara, 2009-02-02, dengan 7 file. Laporan pembelajaran tentang variabel sementara yang mana yang bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Adapun variabelnya adalah Gaji, Apresiasi, Informasi, Partisipasi, Perhatian. Penulis ingin mengetahui seberapa besar motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan berpengaruh terhadap variabel. Untuk mendapatkan informasi dari data penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 72 orang pada karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode SPSS dengan versi 12. Dari lima variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan, dimana koefisien regresi sama dengan 0,523 dengan arti 52,30% motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan berpengaruh terhadap variabel yang bisa dengan menerapkan motivasi kerja karyawan, tujuan hasil kemajuan sekali bekerja dan target perusahaan bisa dapat tercapai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran

2005/2006. Skripsi oleh Triningsih. 2006. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar mempunyai minat, yang tinggi, telah mencukupi gajinya, kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Dari hasil uji parsial diperoleh t hitung sebesar 3,734 dengan p value = $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh mencapai 18,8%. Lingkungan kerja di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori baik pewarnaan pada dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan memberikan kenyamanan, meskipun dari segi suara masih bising, sebab dekat dengan jalan raya dan suara peralatan kerja. Dari hasil uji parsial diperoleh t hitung = 3,469 dengan p value = $0,001 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 16,7%. Hasil uji simultan diperoleh F hitung = 18,631 dengan p value = $0,0000 < 0,05$, yang berarti secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 38,3%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ditinjau dari lingkungan

kerja, ternyata kondisi kebisingan yang timbul dari luar sekolah yaitu suara kendaraan bermotor yang masih belum terhindarkan.

J. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah dan telaah pustaka, maka penulis dapat merumuskan hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
2. Diduga Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
3. Diduga Kompensasi berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

K. Variabel Penelitian

Mudrajat, (2003:123), menyatakan bahwa variabel adalah suatu yang dapat membedakan nilai atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama untuk objek yang sama. Konsep dapat diubah menjadi variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel independent atau variabel bebas (Variabel X), yaitu:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Untuk mengukur lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, maka digunakan instrument penelitian yang dikembangkan oleh Sugiyono (2005). Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (ragu-ragu), skala 4 (setuju), skala 5 (sangat setuju). Skala tinggi menunjukkan lingkungan kerja yang tinggi dan yang rendah menunjukkan lingkungan kerja yang rendah.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Untuk mengukur kompensasi terhadap motivasi kerja, maka digunakan instrument penelitian yang dikembangkan oleh Sugiyono (2005). Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (ragu-ragu), skala 4 (setuju), skala 5 (sangat setuju). Skala tinggi menunjukkan kompensasi yang tinggi dan yang rendah menunjukkan kompensasi yang rendah.

c. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses sharing diantara pihak-pihak yang melakukan aktivitas komunikasi tersebut. Untuk mengukur lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, maka digunakan instrument penelitian yang dikembangkan oleh Sugiyono (2005). Pengukuran variabel ini menggunakan

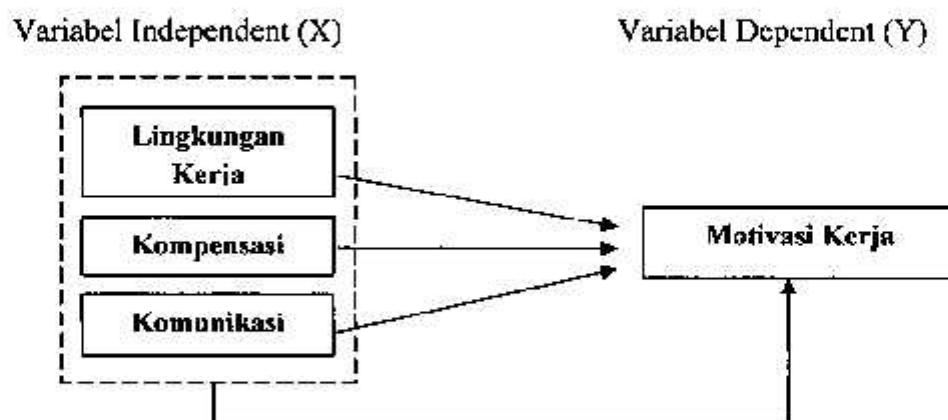
skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (ragu-ragu), skala 4 (setuju), skala 5 (sangat setuju). Skala tinggi menunjukkan kompensasi yang tinggi dan yang rendah menunjukkan kompensasi yang rendah.

2. Variabel dependen atau variabel terikat (Variabel Y), yaitu :

Motivasi Kerja merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seseorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Untuk mengukur motivasi kerja , maka digunakan instrument penelitian yang dikembangkan oleh Sugiyono (2005). Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (ragu-ragu), skala 4 (setuju), skala 5 (sangat setuju). Skala tinggi menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan yang rendah menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

L. Kerangka Berpikir

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan, landasan teori, dan penelitian terdahulu , maka digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Bagan diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja (X1) mempengaruhi motivasi kerja, kompensasi (X2) mempengaruhi motivasi kerja, komunikasi (X3) mempengaruhi motivasi kerja (Y).

Tabel: II. 1 Indikator variabel

Variabel	Sub variabel	Indikator
Motivasi kerja (Y)	Kepuasan kerja Prestasi kerja Beraflisasi atau Bersahabat (Ryan, 2009)	Kesempatan untuk maju Kemampuan dan minat seseorang Tanggung jawab Tingkat motivasi karyawan Hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab
Lingkungan kerja (X1)	Kecamatan Kenyamanan Kondisi psikologis dan fisik (Newstrom, 2005)	Kecadaan lingkungan perusahaan Kondisi tempat kerja Fasilitas kerja Kecadaan lingkungan psikologis tempat kerja Kecadaan fisik lingkungan kerja
Kompensasi (X2)	Balas jasa Kesejahteraan Keadilan (wibowo, 2008)	Gaji Bonus (insentif) Kebutuhan Kualitas pekerjaan Sanksi hukum yang menciptakan formal adil sesama karyawan

Komunikasi (X3)	Hubungan timbal balik	Komunikasi antara atasan dengan bawahan Komunikasi interpersonal
	Pemecahan masalah	Bantahan
	Pengambilan Keputusan	Pelaksanaan komunikasi dengan atasan Pelaksanaan komunikasi interpersonal
	(Soemirat, 2004)	

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama, Pekanbaru.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama, Pekanbaru pada bulan februari periode 2011.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan atau individu) yang karekteristiknya hendak diduga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003;59).

Dari defenisi yang telah dijelaskan sebelumnya, populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sumber data dalam pembahasan masalah ini. Dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu karyawan frontline pada PT. Bank Riau Cabang Utama, Pekanbaru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah metode sensus, mengambil sampel sebanyak 39 reponden yang sesuai jumlah tenaga kerja bagian frontline pada PT. Bank Riau Cabang Utama, Pekanbaru. (Umar, 2007: 181)

Pada penelitian yang dilakukan, jumlah populasi sekaligus menjadi jumlah sampel yaitu seluruh karyawan frontline pada PT. Bank Riau Cabang Utama, Pekanbaru. Dimana perincian sampel dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel III.1 Rincian Populasi dan Sampel PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru

JABATAN	POPULASI (Orang)	SAMPEL (Orang)
Customer service	6	6
Pinsi Kas & Teller	20	20
Satpam	13	13
Jumlah	39	39

Sumber : PT.Bank Riau Kepri Cabang Utama

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan secara lisan yang diberikan pimpinan dan karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Utama. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data dan informasi yang dikumpulkan langsung dari responden dilapangan. Data yang dikumpulkan merupakan hal-hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontline pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dari PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama untuk melengkapi data primer seperti sejarah singkat perusahaan dan aktifitas di perusahaan yang diteliti oleh penulis.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini teknik yang digunakan oleh penulis antara lain:

1. Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.
2. Questioner, yaitu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Analisa Data

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun alasan penggunaan regresi linier berganda adalah karena penelitian ini akan membahas hubungan tiga variabel independent yaitu : lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap satu variabel dependen yaitu motivasi kerja.

F. Pengujian Kualitas Data

Dalam penelitian ini, jawaban dari responden pada koesioner merupakan ukuran yang akan diuji. Agar data yang didapatkan dari para responden dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diukur, maka dilakukan tiga macam tes yaitu uji normalitas, uji validitas, dan uji realibilitas.

a. Uji normalitas

Asumsi paling dasar dalam analisis *multivariate* adalah normalitas. Jika variasi yang dihasilkan dari distribusi data yang tidak normal, maka tes statistik yang dihasilkan tidak valid.

Alat diagnosis yang digunakan dalam menguji distribusi normal data adalah *normal probability plot* (Cooper dan Emory, 2004). Plot ini membandingkan nilai observasi dengan nilai yang diharapkan dari suatu distribusi normal. Jika data memperlihatkan karakteristik normal, titik akan berada disekitar garis diagonal. Namun apabila data tersebut tersebar menjauh dari garis diagonal, maka dapat dipastikan bahwa distribusi data tersebut tidak normal.

b. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan taraf sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 2002). Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dinyatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya.

Data yang valid tergantung dari:

- 1) Ketepatan penelitian dalam memilih responden sebagai sampel penelitian
- 2) Kepatuhan para responden dalam mengikuti petunjuk yang ditetapkan dalam kuesioner
- 3) Keadaan para responden pada saat mengisi kuesioner

Uji validitas untuk penelitian ini menggunakan korelasi Pearson. Alasan digunakan teknik ini karena statistik ini sudah sangat luas dan interpretasinya tidak terlalu rumit, selain itu model tersebut dapat digunakan untuk mengkorelasikan skor per item dengan skor totalnya. Cara penentuan validitas data adalah dengan membandingkan jawaban pertanyaan dan total jawaban pada setiap variabel penelitian saling dikorelasikan. Hasil dari korelasi tersebut dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel, maka instrument tersebut adalah valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka instrument tersebut tidak valid.

c. Uji reliabilitas

Istilah reliabilitas disamakan dengan konsisten, stabil atau dapat dipercaya, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memperoleh hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Meskipun demikian reliabilitas alat ukur tidak harus selalu diuji dengan melakukan tes ulang, karena berbagai teknik telah memungkinkan pengujian reliabilitas yang tidak memerlukan lebih dari satu kali pengukuran.

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, akan dihitung *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini (Indrianto dan Supomo, 2002 : 179).

d. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendukung kebenaran model regresi berganda, maka perlu dilaksanakan pengujian terhadap asumsi-asumsi persamaan regresi. Menurut Gujarati, Kuncoro (2003;74), beberapa asumsi yang termasuk kedalam asumsi klasik terdiri dari:

1. Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih lanjut lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson dengan menggunakan aplikasi SPSS dimana:

Jika angka D-W di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.

Jika angka D-W di bawah -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Jika angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

2. Multikolinearitas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel independen yang ada memang benar-benar mempunyai hubungan erat dengan variabel dependen. Sehingga variabel independen yang ada benar-benar dapat menjelaskan dengan pasti untuk variabel dependen.

Dengan bantuan software SPSS deteksi multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi. Bila toleransi kecil berarti menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF < 10$ maka dianggap ada multikorelasi dengan variabel lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ dianggap tidak terdapat multikolinearitas, (Singgih, 2001;357).

3. Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastisitas, dengan kata lain bila terjadi heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat *scatterplot* dari hasil pengolahan data dari paket statistik dalam komputer yaitu dengan melihat pola *scatterplot*.

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable-variabel independen (bebas) terhadap variable dependent (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai *F* hitung dengan *F* table pada tingkat kepercayaan 5 %.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variable independen (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh Terhadap nilai variable (I) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima arti secara statistik data yg digunakan membuktikan bahwa semua variable independen (X_1 , X_2 , dan X_3) tidak berpengaruh terhadap nilai variable.

Selain itu uji *F* dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value (*p* value) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Uji Signifikan t

Pengolahan data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) yaitu banyak faktor dipengaruhi lebih dari

satu variabel yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas atau *independent variabel* terhadap variabel tidak bebas atau *dependent variabel* (Purwanto, 2004:504) dengan bantuan SPSS (*Statistical Product Service Solution*) version 13. Bentuk umum persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut (Purwanto, 2004:509) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y : Motivasi kerja
 a : Konstanta
 X₁ : Lingkungan kerja
 X₂ : Kompensasi
 X₃ : Komunikasi
 b₁-b₃ : Koefisien Regresi
 e : Error

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o tidak bisa ditolak dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Bank Riau

Bank Pembangunan Daerah Riau merupakan kelanjutan kegiatan usaha dari PT. BAPERI (PT. Bank Pembangunan Daerah Riau) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Syawal Sutan No. 1 tanggal 2 Agustus 1961, dan izin Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-45 Tanggal 12-08-1961.

Selanjutnya dengan Surat Keputusan Gubernur KDH. TK. I Riau no. 51/IV/1966 Tanggal 1 april 1966 dinyatakan berakhir segala kegiatan PT.BAPERI seluruh aktiva dan pasiva PT.BAPERI dilebur kedalam Bank Pembangunan Daerah Riau yang disesuaikan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai Bank Milik Pemerintah Daerah Riau.

Status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau diatur dan disesuaikan dengan peraturan Daerah no. 14 tahun 1992 jo. Peraturan Daerah berdasarkan undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan. Kemudian sesuai dengan keputusan RUPS tgl 26 Juni 2002 dan dengan Perda No. 10 tahun 2002 tgl 26 Agustus 2002 serta dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 36 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM dengan Surat Keputusan No.C-09851.HT.01.TH.2003 tgl 5 Mei 2003 dan persetujuan Deputy Gubernur Senior

Bank Indonesia No.5/30/KEP.DGS/2003 tgl 22 Juli 2003, status Badan Hakim Bank Pembangunan Daerah Riau menjadi berbadan Hukum PT. Kemudian sesuai dengan Keputusan RUPS tgl 26 Juni 2002 dan dengan Perda No. 10 Tahun 2002 tgl 26 Agustus 2002 serta dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 36 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM dengan surat keputusan No. C-09851.HT.01.TH.2003 tgl 5 Mei 2003 dan persetujuan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No.5/30/KEP.DGS/2003 tgl 22 Juli 2003, status Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Riau menjadi berbadan hukum PT. Sampai saat ini PT. Bank Pembangunan Daerah Riau terus mengalami perkembangan dan telah memiliki 19 Kantor Cabang dan 15 Kantor Cabang Pembantu, 8 Kantor Kas, 1 Kantor Kas Syariah serta payment point yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota di Riau.

B. Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan Frontline Bank Riau

Karyawan Frontline Bank Riau terdiri dari beberapa bagian yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing antara lain :

1. Customer Service
2. Teller
3. Satpam/ Security

Bagian-bagian yang tersebut diatas masing-masing dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Manajer Operasional, sementara Manajer Operasional bertanggung jawab

langsung ke Pimpinan Cabang Utama Bank Riau Kepri, dimana dalam hal ini pimpinan cabang utama juga merupakan Direktur Utama Bank Riau Kepri.

1. **Customer Service**

Customer Service mempunyai tugas:

- a. Memfasilitasi kebutuhan nasabah
- b. Melayani/ memberikan informasi tentang kebutuhan nasabah atas produk perbankan.
- c. Apabila nasabah ingin menyimpan dana, Customer Service akan menghubungkan nasabah petugas yang berwenang.

2. **Teller**

Teller mempunyai tugas:

- a. Membantu nasabah yang akan menyetor atau menarik dana dari Bank.
- b. Memproses prosedur persetujuan untuk penarikan dan penyimpanan mengikuti peraturan tertentu yang telah ditetapkan oleh Bank.

3. **Satpam/ Security**

Satpam/ Security mempunyai tugas:

- a. Membantu nasabah dalam proses perbankan yang diinginkan nasabah, seperti: membantu memberi tahu lokasi loket pengambilan slip bank, nomor antrian nasabah dan loket lain yang sesuai dengan kebutuhan nasabah.
- b. Memberi pengarahan kepada nasabah dalam pengisian form transaksi perbankan.

- c. Memberi rasa aman dan nyaman kepada seluruh nasabah selama proses transaksi perbankan berlangsung.
- d. Membantu nasabah bank dalam proses parkir kendaraan mereka di dalam wilayah bank.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan frontliner pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 39 orang responden. Pada tabel V.1 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut:

Tabel V.1: Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	17 s/d 25 tahun	14	35.90
2	26 s/d 30 tahun	16	41.03
3	31 tahun keatas	9	23.07
Jumlah		39	100

Sumber : Data olahan 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden didominasi oleh responden dengan umur 26 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 41.03%, responden dengan umur 17 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 35.90%, responden dengan umur 31 tahun keatas yaitu sebanyak 9 orang atau 23.07%.

Tabel V.2: Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMU	4	10.26
D3	13	33.33
S1	20	51.28
S2	2	5.13
Jumlah	39	100.00

Sumber : Data olahan 2011

Tabel V.2 menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang atau 10.26%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang atau 33.33%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau 51.28%, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 5.13%.

B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 3 (tiga) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah lingkungan kerja, faktor kompensasi dan faktor komunikasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Analisis Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.3.

Tabel V.3 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

NO.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja	4	16	8	7	4	39
		10,26	41,03	20,51	17,95	10,26	100
2	Tanggapan responden terhadap kondisi tekanan kerja	7	10	7	10	5	39
		17,95	25,64	17,95	25,64	12,82	100
3	Tanggapan responden terhadap perlengkapan dan fasilitas kerja	8	14	9	8	0	39
		20,51	35,90	23,08	20,51	0	100
4	Tanggapan responden terhadap kondisi psikologis	10	14	7	8	0	39
		25,64	35,90	17,95	20,51	0	100
5	Tanggapan responden terhadap kesempatan menyampaikan kritik dan saran	14	11	7	4	3	39
		35,90	28,21	17,95	10,26	7,69	100
	Jumlah	43	65	38	37	12	195
	Persentase (%)	22,05	33,33	19,49	18,97	6,15	100,00

Sumber : Data olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang lingkungan kerja dan dituangkan dalam Tabel V.3 dapat dilihat 22,05% responden menyatakan sangat sesuai, 33,33% responden menyatakan sesuai, 19,49% responden menyatakan

ragu-ragu, 18,97% responden yang menyatakan tidak sesuai dan 6,15% responden menyatakan sangat tidak sesuai terhadap pernyataan kondisi lingkungan kerja, kondisi tekanan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja, kondisi psikologis dan kesempatan menyampaikan kritik dan saran.

2. Analisis Faktor Kompensasi

Pada variabel faktor kompensasi ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.4

Tabel V.4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Faktor Kompensasi

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	18	11	5	3	2	39
		46,15	28,21	12,82	7,69	5,13	100
2	Tanggapan responden terhadap bonus	10	13	6	7	3	39
		25,64	33,33	15,38	17,95	7,69	100
3	Tanggapan responden terhadap gaji bulanan dan tunjangan	18	9	4	7	1	39
		46,15	23,08	10,26	17,95	2,56	100
4	Tanggapan responden terhadap kualitas pekerjaan	13	15	6	4	1	39
		33,33	38,46	15,38	10,26	2,56	100
5	Tanggapan responden terhadap perlakuan pimpinan: tanpa diskriminasi dan selalu adil	11	12	9	5	2	39
		28,21	30,77	23,08	12,82	5,13	100
	Jumlah	70	60	30	26	9	195
	Persentase (%)	35,90	30,77	15,38	13,33	4,62	100,00

Sumber : Data olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang faktor kompensasi dan dituangkan dalam Tabel V.4 dapat dilihat 35.90% responden menyatakan sangat sesuai, 30.77% responden menyatakan sesuai, 15.38% responden menyatakan ragu-ragu, 13.33% responden yang menyatakan tidak sesuai dan 4.62% responden menyatakan sangat tidak sesuai terhadap pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, bonus, gaji bulanan dan tunjangan, kualitas pekerjaan, perlakuan pimpinan tanpa diskriminasi dan selalu adil.

3. Analisis Faktor Komunikasi

Pada variabel faktor komunikasi ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.5.

Tabel V.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Faktor Komunikasi

NO.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap perintah/pesan/saran yang diberikan oleh pimpinan dapat diterima dengan jelas	14	11	7	5	2	39
		35,90	28,21	17,95	12,82	5,13	100
2	Tanggapan responden terhadap perintah/pesan/saran dari teman kerja dapat diterima dengan jelas	6	14	9	6	4	39
		15,38	35,90	23,08	15,38	10,26	100
3	Tanggapan responden terhadap kesempatan membantah perintah/pesan/saran yang diberikan pimpinan jika tidak sesuai dengan keadaan	16	2	10	7	4	39
		41,03	5,13	25,64	17,95	10,26	100
4	Tanggapan responden terhadap	9	13	10	1	6	39

	perintah/pesan/saran yang diberikan pimpinan telah dilakukan sesuai dengan yang diharapkan	23,08	33,33	25,64	2,56	15,38	100
5	Tanggapan responden terhadap perintah/pesan/saran yang diterima dari teman sekerja dapat diselesaikan dengan baik	17	7	8	3	4	39
		43,59	17,95	20,51	7,69	10,26	100
	Jumlah	62	47	44	22	20	195
	Persentase (%)	31.79	24.10	22.56	11.28	10.26	100.00

Sumber : *Data olahan 2011*

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang faktor komunikasi dan dituangkan dalam Tabel V.5 dapat dilihat 31.79% responden menyatakan sangat sesuai, 24.10% responden menyatakan sesuai, 22.56% responden menyatakan ragu-ragu, 11.28% responden yang menyatakan tidak sesuai dan 10.26% responden menyatakan sangat tidak sesuai terhadap perintah/pesan/saran yang diberikan oleh pimpinan dapat diterima dengan jelas, perintah/pesan/saran dari teman kerja dapat diterima dengan jelas, kesempatan membantah perintah/pesan/saran yang diberikan pimpinan jika tidak sesuai dengan keadaan, perintah/pesan/saran yang diberikan pimpinan telah dilakukan sesuai dengan yang diharapkan dan perintah/pesan/saran yang diterima dari teman sekerja dapat diselesaikan dengan baik.

4. Analisis Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.6.

Tabel V.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

NO.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap kesempatan untuk mengoptimalkan kontribusi dalam meningkatkan partisipasi dalam bekerja	12	10	7	6	4	39
		30,77	25,64	17,95	15,38	10,26	100
2	Tanggapan responden terhadap kesempatan mengembangkan karir	14	7	11	4	3	39
		35,90	17,95	28,21	10,26	7,69	100
3	Tanggapan responden terhadap tanggung jawab pekerjaan	7	16	11	2	3	39
		17,95	41,03	28,21	5,13	7,69	100
4	Tanggapan responden terhadap perolehan penghargaan	12	5	10	7	5	39
		30,77	12,82	25,64	17,95	12,82	100
5	Tanggapan responden terhadap keinginan mempunyai hubungan yang erat dan penuh sikap persahabatan	8	8	10	12	1	39
		20,51	20,51	25,64	30,77	2,56	100
	Jumlah	53	46	49	31	16	195
	Persentase (%)	27.18	23.59	25.13	15.90	8.21	100.00

Sumber : Data olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang motivasi kerja dan dituangkan dalam Tabel V.6 dapat dilihat 27.18% responden menyatakan sangat sesuai, 23.59% responden menyatakan sesuai, 25.13% responden menyatakan ragu-ragu, 15.90% responden yang menyatakan tidak sesuai dan 8.21% responden menyatakan sangat tidak sesuai terhadap kesempatan untuk mengoptimalkan kontribusi dalam meningkatkan partisipasi dalam bekerja, kesempatan

mengembangkan karir, tanggung jawab pekerjaan, perolehan penghargaan dan keinginan mempunyai hubungan yang erat dan penuh sikap persahabatan.

C. Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0,6 Ghazali, (2006:42).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel V.7 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Motivasi kerja (Y)	5	0,684	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	5	0,735	Reliabel
3	Kompensasi (X2)	5	0,638	Reliabel
4	Komunikasi (X3)	5	0,730	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2011

Pada tabel V.7 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi adalah 0,684, 0,735, 0,638, 0,730 yang berarti semua

variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

2. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3. Sekaran, (2000:169).

Hasil Uji Validitas

Tabel V.8 : Uji Validitas

NO	Korelasi	Keputusan
X1		
X1.1	0,608	Valid
X1.2	0,854	Valid
X1.3	0,506	Valid
X1.4	0,899	Valid
X1.5	0,599	Valid
X2		
X2.1	0,819	Valid
X2.2	0,601	Valid
X2.3	0,550	Valid
X2.4	0,619	Valid

X2.5	0,620	Valid
X3		
X3.1	0,712	Valid
X3.2	0,798	Valid
X3.3	0,572	Valid
X3.4	0,796	Valid
X3.5	0,621	Valid
Y		
Y1	0,773	Valid
Y2	0,652	Valid
Y3	0,635	Valid
Y4	0,674	Valid
Y5	0,583	Valid

Sumber : Data Olahan 2011

Tabel V.8 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing variabel lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja $> 0,30$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

D. Uji Normalitas Data Penelitian

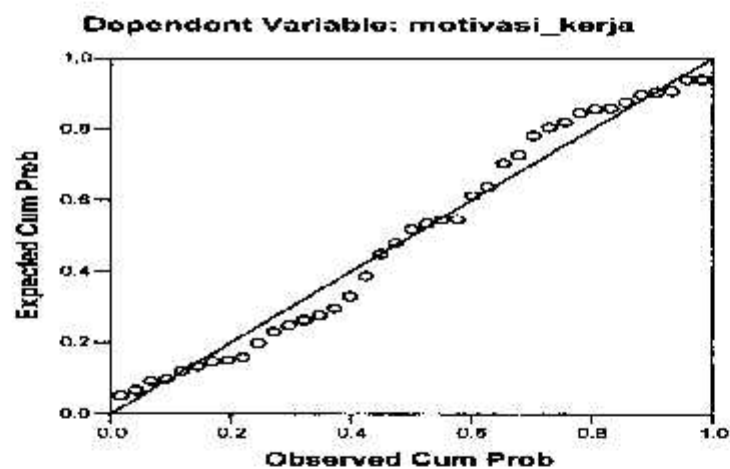
Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di

sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.1.

Gambar V.1

Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



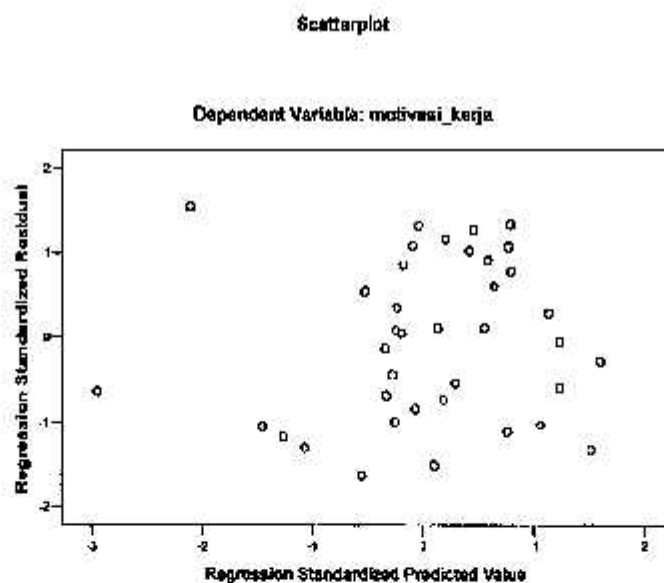
Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar V.2.

Gambar V.2
Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas



Pada gambar V.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel V.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,557 ^a	,310	,251	3,661	1,340

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: motivasi_kerja

Pada tabel V.9 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,340 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikonearitas disimpulkan seperti pada Tabel V.10

Tabel V.10 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,929	3,988		1,236	,225		
	lingkungan_ker	,009	,130	,009	,066	,947	,988	1,012
	kompensasi	,436	,185	,393	2,359	,024	,711	1,407
	komunikasi	,221	,154	,238	1,434	,160	,715	1,399

a. Dependent Variable: motivasi_kerja

Pada Tabel V.10 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,988 dan nilai VIF 1,012, kompensasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,711 dan nilai VIF 1,407, komunikasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,715 dan nilai VIF 1,399. Nilai VIF semua variabel < 10 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas dan dari nilai Tolerance terlihat semua variabel mendekati angka 1 yang menyatakan bebas dari multikolinearitas.

F. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan motivasi kerja sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam Tabel V.11 di bawah

Tabel V.11 Hasil Regresi

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,929	3,988		1,236	,225		
	lingkungan_kerja	,009	,130	,009	,066	,947	,988	1,012
	kompensasi	,436	,185	,393	2,359	,024	,711	1,407
	komunikasi	,221	,154	,238	1,434	,160	,715	1,399

a. Dependent Variable: motivasi_kerja

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 4,929 + 0,009X_1 + 0,436X_2 + 0,221X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 4,929 menyatakan bahwa nilai motivasi kerja tetap sebesar 4,929 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi dianggap nol. (santoso,2006:87).
2. Koefisien regresi 0,009 menyatakan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan maka motivasi kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,009 dengan asumsi kompensasi (X_2) dan komunikasi (X_3) dianggap nol.(santoso,2006:87).
3. Koefisien regresi 0,436 menyatakan bahwa kompensasi mengalami peningkatan maka motivasi kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,436 dengan asumsi lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_3) dianggap nol. (santoso,2006:87).

4. Koefisien regresi 0,221 menyatakan bahwa komunikasi mengalami peningkatan maka motivasi kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,221 dengan asumsi lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dianggap nol. (santoso,2006:87).

G. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik.

A. Lingkungan Kerja

H_0 = Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontliner PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

H_a = Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontliner PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

Dengan uji hipotesis :

$T_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $0,066 < t$ tabel sebesar 1,685 dengan nilai signifikan $0,947 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Ini berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontliner PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

B. Kompensasi

H_o = Diduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

H_a = Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

Dengan uji hipotesis :

T hitung $> t$ tabel atau $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak

T hitung $< t$ tabel atau $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2,359 > t$ tabel sebesar 1,685 dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

C. Komunikasi

H_0 = Diduga komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

H_a = Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

Dengan uji hipotesis :

$T_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,434 < t_{tabel}$ sebesar $1,685$ dengan nilai signifikan $0,160 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini berarti komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

2. Pengujian Hipotesis Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel V.12 : Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,786	3	70,262	5,242	,004 ^a
	Residual	469,112	35	13,403		
	Total	679,897	38			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: motivasi_kerja

H_0 = Diduga lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

H_a = Diduga lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

Dengan uji hipotesis :

$F_{hitung} > f_{tabel}$ atau $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

$F_{hitung} < f_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai f_{hitung} 5,242 > f_{tabel} sebesar 4,091 dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan frontline PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

3. Koefisien Determinasi (R^2) R Square

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada Tabel V. 13.

Tabel V.13 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.310	.251	3,661	1,340

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: motivasi_kerja

Tabel V.13 menunjukkan nilai R sebesar 0,557, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena $R > 0,5$. Nilai R Square sebesar 0,310 yang artinya 31% dari lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan frontliner pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, sedangkan sisanya ($100\% - 31\% = 69\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan statistik nilai t hitung sebesar $0,066 < t$ tabel sebesar 1,685 dengan nilai signifikan $0,947 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
2. Berdasarkan statistik t hitung sebesar $2,359 > t$ tabel sebesar 1,685 dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
3. Berdasarkan statistik t hitung sebesar $1,434 < t$ tabel sebesar 1,685 dengan nilai signifikan $0,160 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
4. Berdasarkan nilai f hitung $5,242 > f$ tabel sebesar 4,091 dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti lingkungan

kerja, kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

5. Nilai R sebesar 0,557, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena $R > 0,5$. Nilai R Square sebesar 0,310 yang artinya 31% dari lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan frontliner pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, sedangkan sisanya ($100\% - 31\% = 69\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru sangat baik. Ini dapat dilihat dari lingkungan yang aman, kompensasi yang didapatkan karyawan sesuai dengan prestasi dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

B. SARAN

1. Setelah diadakan penelitian, ternyata faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Utama adalah kondisi kerja, kompensasi dan komunikasi. Dengan demikian maka diharapkan perusahaan selalu memperhatikan ketiga faktor tersebut, misalnya dengan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, serta adanya perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, oleh sebab itu diharapkan kepada pihak

Bank lebih memperhatikan kompensasi dengan cara memberikan imbalan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan prestasi kerja mereka, sehingga para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan akan terus meningkat.

3. Selain Lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi yang dijadikan variabel independent dalam analisis penelitian ini, diharapkan pada penelitian ini diharapkan pada penelitian selanjutnya turut memperhitungkan variabel-variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini, seperti tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa selain menambah variabel independent, diharapkan juga dilakukan penambahan jumlah karyawan ataupun perpanjangan periode penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cooper. D.R. dan Emory.C.W, 2004. *Metedologi Penelitian Bisnis (Terjemah)*. Erlangga. Jakart
- DiahDuci:<http://www.batan.go.id/mediakita/current/mediakita.php?group=Inovasi&artike>
- Erzon, *Kamar Dagang dan Industri provinsi Riau*, www.google.com, <http://kadinRiau.co.id>
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi I. Yogyakarta
- Hanafi, Mamduh. 2003. *Manajemen. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN*. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi ke 13. Bumi Aksara. Jakarta
- Lam, S.Y.W., and Tang, C.H.W.2003. *Motivation of Survey in Construcrion Projects. Journal of Geospatial Engineering Surveyors*, Vol. 5, 61-66.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta.
- Mujib, Abdul dan Mudzakir, Jusuf, 2001. *Nuansa-muansa psikologi islam*, Raja Grafindo persada. Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 2003. *Manajemen Personalia, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Gholia Indonesia. Jakarta.
- Setiadi J , Nugroho. 2003. *Perilaku Konsumen.*, Kencana. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku organisasi* (Jilid 1, Edisi ke-9). (Alih Bahasa: Tim Indeks Gramedia). PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____. 2001. *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). (Ahlih Bahasa: Tim Indeks) PT Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi.*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani, S.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

Ryan. *Artikel Motivasi Kerja, Psikologi Industri Organisasi*.www.psikomedia.com

Sastrohadiwiryono, B.S.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora Hendri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 13, Bumi Aksara: Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Soedaemayanti, DR.M.MP.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung

Umar, Husein, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*,: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

www.google.com<http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>

Website Bank Riau : www.bankriau.co.id